

Колот А. М.,
д-р екон. наук, професор,
проректор з науково-педагогічної роботи
Герасименко О. О.,
канд. екон. наук, доцент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ГІДНА ПРАЦЯ У ДЗЕРКАЛІ ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ: СУЧАСНИЙ КОНЦЕПТ, ПРИЧИНИ ДЕФІЦИТУ ТА СТРАТЕГІЧНІ ВЕКТОРИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ

Не потребує особливих доведень і переконань, що добробут людини, стійкий розвиток організацій, сфер діяльності, регіонів,

and similar papers at core.ac.uk

provided by Institutional Repository of Vadym Hetman Kyiv

ця є цінністю, має суспільно значущий статус і позитивні наслідки для розвитку економіки та суспільства. Безумовною цінністю для людини і суспільства є творча, інноваційна, інтелектуально насичена, продуктивна праця — праця, що підпадає під визначення гідної.

Головне значення гідної праці полягає у тому, що реалізація її принципів спрямована на досягнення і економічного, і соціального прогресу. Гідна праця життєво важлива для всіх суб'єктів соціально-трудових відносин. Стосовно працівників реалізація програм гідної праці забезпечує доступ до конкурентоспроможних робочих місць і продуктивної зайнятості. Принципово важливо, що гідна праця для економічно активної людини — це й сприятливі, безпечні умови праці, належна винагорода за послуги праці, дотримання прав людини праці, розвиток можливостей у сфері формування та прирощення людського капіталу, захисту колективних та індивідуальних інтересів, соціальна захищеність економічно активної людини. Отже, за умов гідної праці період економічної активності людини наповнюється природними, першозначущими цінностями — достатку, безпеки, свободи, захищеності, вибору, можливостей. У тих сферах суспільного виробництва, де домінує гідна праця, у центрі економічного поступу перебуває багатство людського життя, а не лише багатство економіки.

Для роботодавців реалізація принципів гідної праці є однією з передумов виконання місії організації, набуття конкурентних переваг, забезпечення стійкого економічного розвитку. Для держави та суспільства утвердження принципів гідної праці дозволяє створити потужний економічний фундамент соціального розвитку.

Проблематиці гідної праці присвячено численні публікації, абсолютна більшість з яких розпочинається з посилань на ідею гідної праці, яка була вперше оприлюднена Міжнародною організацією праці (МОП) у 1999 році. Зазначимо, що у доповіді Генерального директора МОП Х. А. Сомавія на 87-й сесії Міжнародної конференції праці гідну працю визначено як працю із захищеними правами трудящих, яка надає адекватний дохід і забезпечує соціальну захищеність [1]. Також гідна праця уособлює достатню працю у тому розумінні, що кожен індивід має повний і вільний доступ до можливостей заробляти і отримувати дохід. Крім того, дотримання принципів гідної праці означає нові перспективи з точки зору економічного і соціального розвитку, нові можливості, за яких зайнятість, дохід і соціальна захищеність можуть бути досягнуті без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами [2]. За методикою МОП прогрес у сфері праці оцінюється за індикаторами зайнятості, соціальної захищеності, дотримання прав працівників, розвиненості інституту соціального діалогу. Для 19 країн різних континентів світу розроблено «профілі» гідної праці, що дає можливість виявити прогресивні зрушення та виокремити проблемні зони функціонування соціально-трудової сфери [3].

Маємо засвідчити, що проблематика гідної праці, без перебільшення, має загальносвітовий характер і не знає кордонів. Глибина і масштаби цієї проблеми у кожній країні свої. На превеликий жаль, серед країн з перехідною економікою Україна займає одне з останніх місць як за окремими показниками гідної праці, так і її загальним станом. Піднята проблема є надскладною та багатоплановою і говорити та писати про неї не слід скоромовкою. А тому зазначимо лише головне.

Доводиться констатувати, що численні політичні запевнення з великих і малих трибун, програми, послання тощо, які перманентно з'являються на президентсько-урядовому олімпі, і які декларують прагнення розбудувати нову, знаннєву, інформаційну економіку, забезпечити продуктивну зайнятість, гідну роботу чи не для усіх, залишаються здебільш гаслами. Між популярними запевненнями та їх реалізацією на практиці залишається величезна прірва. Усвідомлюємо, що її подолання буде і тривалим, і нелег-

ким. А розпочинати треба з оцінювання реального стану соціально-трудової сфери, виокремлення найбільш значущих чинників, що дестабілізують соціально-трудову сферу та викликають численні у ній асиметрії; з фундаментального переосмислення домінант розвитку праці загалом та гідної праці, зокрема, що в перспективі має сформувати якісно нове економічне мислення, задіяти інноваційно орієнтовані механізми подолання дефіциту гідної праці.

Проголошений МОП концепт гідної праці, численні рішення та резолюції цієї авторитетної міжнародної організації залишаються здебільш політичним закликком. Поки що не вибудовані інструменти макро- та мікроекономічної політики з акцентом на ефективну зайнятість, створення гідних робочих місць, розширення можливостей людини праці. Вкрай повільно у суспільній свідомості посилюється переконання, що перспективи гідної праці пов'язані не з неформальним, а з формальним сектором економіки, не з неформальною, а з формальною зайнятістю, що не можна переходити «червону лінію» у застосуванні нестандартних форм зайнятості, які породжують низку соціальних та економічних ризиків. Саме дефіцит гідної праці є основною причиною деградації соціально-трудової сфери, а бідність, соціальна ізоляція, соціальне відторгнення, соціальна незгуртованість, відсутність соціальної стабільності мають одне коріння.

Розвиток інституту гідної праці автори пов'язують зі створенням можливостей зайнятості, з вільною та продуктивною працею, з її безпекою та рівністю на роботі.

Можливості гідної зайнятості — це, перш за все, — збільшення масштабів формальної економіки, це офіційне працевлаштування за дотримання вимог, які не є взаємозамінними, а виключно взаємодоповнюючі. За нашим баченням, механізми функціонування неформальної економіки (правові, економічні, інституціональні, морально-етичні тощо) є такими, що формують і постійно відтворюють умови, за яких одночасна наявність усіх ознак гідної праці є неможливою. На наше глибоке переконання, покращення можливостей зайнятості усе більшою мірою має ґрунтуватися на розширенні масштабів третинного сектора та інноваційної сфери, посиленні конкурентоспроможності робочих місць, використанні висококомпетентної робочої сили, що в свою чергу передбачає забезпечення всебічного професійного розвитку працівників і гідної винагороди за працю.

Продуктивна праця як компонента концепту гідної праці передбачає високий рівень віддачі для всіх сторін соціально-

трудових відносин від використання трудового потенціалу, що проявлятиметься у прирощенні макро- та мікроекономічних показників, забезпеченні гідної винагороди за результати праці за умови збалансованого задоволення інтересів цих сторін.

Безпека праці гарантуватиме соціальну захищеність (медичне страхування, виплату пенсій, допомог, фінансову підтримку в разі нещасних випадків і захворювань на виробництві), дотримання санітарно-гігієнічних умов праці та техніки безпеки праці на робочому місці.

Забезпечення рівності на роботі можливе в разі створення однакових можливостей доступу до робочих місць і гарантування відсутності дискримінації за всіма ознаками, враховуючи вікові та гендерні відмінності, обмеженість фізичних можливостей людини.

Прикро визнавати, але українські економіка і суспільство не наближаються, а віддаляються від суспільно значимих параметрів гідної праці. Мізерними є масштаби створення знаннево-, інтелектуально насичених робочих місць, що підпадають під визначення гідних. Левова частка створюваних робочих місць — це робочі місця індустріальної, і навіть доіндустріальної доби, які не забезпечують ефективну зайнятість та гідні умови роботи і оплати праці.

На думку авторів, однією з причин, що дестабілізує соціально-трудова сферу, призводить до масових проявів її деградації, є серйозні прорахунки у здійсненні реформи сфери праці, як і реформи економіки України в цілому. Як і в попередні більш ніж 25 років, так і тепер, українська економіка та суспільство не мають сучасної, інноваційно орієнтованої соціально-трудової політики, здатної забезпечити ефективну зайнятість і домінування гідної праці.

Серйозною перепорою на шляху формування згаданої вище політики є неадекватність оцінок з боку політикуму, експертного середовища, менеджменту державних установ щодо реального стану соціально-трудова сфери, неусвідомлення достеменних причин поглиблення асиметрій у розвитку «світу праці», масові прояви намагання подати бажане за реальне. У розвиток попередньої тези зазначимо, що немало представників наукового середовища та політикуму продовжують навипередки стверджувати, що під впливом об'єктивних, глобально-цивілізаційних чинників українська економіка і суспільство розвертаються у напрямку людини, її інтересів, її суспільного буття, що формується принципово нова, егоцентрична або соціоцентрична реальність.

Результати проведених нами досліджень є дещо іншими, а саме: логіка цивілізаційного процесу є такою, що людина праці на рубежі двох тисячоліть мала б не опосередковано, а безпосередньо стати

реальним системоутворюючим центром суспільного розвитку; накопичений усім попереднім розвитком потенціал мав започаткувати принципово нові можливості для самореалізації, нової якості свободи вибору. У новій, людиноорієнтованій, егоцентричній економіці, яка в українських реаліях народжується у великих муках, людина все ще не стала метою розвитку, а зайняті у суспільному виробництві, як і десятиліття дотепер, розглядаються, здебільш, як уніфікований фактор виробництва, як «цеглинки», як ресурси.

Ще і ще раз привертаємо увагу небайдужого читача до наступного. Українські реалії є такими, що за низкою індикаторів гідної праці як у національному масштабі, так і в розрізі сфер економічної діяльності та регіонів виразно та рельєфно проявляються ознаки дефіциту гідної праці.

Зокрема, у 2015 р. загрозливих параметрів на рівні національної економіки досягла неформальна зайнятість — 26,2 %. При цьому неформали становили 66,2 % з числа зайнятих у сільському господарстві та 62,1 % — у сфері будівництва. Рівень вимушеної неповної зайнятості у 2015 р. у цілому по економіці України становив 10 %; у галузевому розрізі коливався від 0,2 % в освіті до 32,8 % у сфері транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності. Ступінь зносу основних засобів, як переконливе свідчення низького ступеня конкурентоспроможності робочих місць, у 2015 р. в економіці України склав 60,1 %, досягши катастрофічно високого рівня — 76,9 % — у промисловості. 22,7 % облікової чисельності штатних працівників не були охоплені колективними договорами, що свідчить про обмеження можливості їх участі в соціальному діалозі. Залишається поширеною практика виплати заробітної плати в межах мінімальної, зберігається заборгованість з виплати заробітної плати, спостерігаються гендерні перекоси в розмірі середньомісячної заробітної плати. Загрозливо високою щодо збереження трудового потенціалу є частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам.

Маємо засвідчити, що значна частка зайнятого населення потрапляє під статус прекаріїв. Виходячи з того, що основними групами, які формують прекаріат, в економічно активному населенні є безробітні та населення, яке зайняте у неформальному секторі економіки і перебуває у нестандартних формах зайнятості, у 2015 р. за даними офіційної статистики щонайменше від 9,9 % працівників промисловості до 66,2 % зайнятих у сільському господарстві, а в регіональному розрізі — від 13,7 % працюючих у м. Києві до 53,8 % зайнятого населення Івано-Франківської обла-

сті можна віднести до прекаріїв. Ситуація прекаризації якщо не повністю, то значною мірою зводиться до відхилень від: стандартних відносин зайнятості; стандартних відносин з приводу трудових доходів; стандартних відносин захищеності від соціальних ризиків; стандартних, законодавчо закріплених трудових прав і спричиняє дефіцит гідної праці. Чинниками потенційного і реального набуття економічно активною людиною статусу прекарія є відсутність стабільної роботи і невпевненість у завтрашньому дні; низький рівень трудових доходів через вимушену нестандартну зайнятість; зниження рівня соціальної захищеності; тінізація соціально-трудова відносин; корозія трудових прав; повний або частковий демонтаж «стандартного» трудового договору.

Змушені констатувати, що інститути, які діють на полі соціально-трудова сфери, демонструють низьку ефективність або ж взагалі не впливають на соціально-трудова розвиток. Особливо турбує, якщо не лякає те, що соціальні партнери часто-густо не демонструють усвідомленого прагнення до утвердження нових цінностей трудового життя, нових пріоритетів суспільного буття, не стали носіями соціальної відповідальності за сучасними європейськими мірками. Не може не турбувати й те, що суспільство поступово упокорюється, смиряється з примітивізацією української економіки, деградацією багатьох видів економічної діяльності, деінтелектуалізацією праці, аномальним розшаруванням суспільства за статками, поширенням праці, яка не підлягає під визначення гідної. Посилюється відчуття, що суспільство втрачає дух оптимізму, солідарності, працелюбства, справедливості, співчуття, співучасті.

У цілому, реальний стан соціально-трудова сфери в Україні ми розцінюємо як вкрай складний і загрозливий. За риторикою стабілізації і декларованого зростання соціальних стандартів не можемо не бачити віддалення від європейських стандартів як економічних, так і особливо позаекономічних — можливостей участі, моральності, справедливості, соціального залучення, а найбільшим дефіцитом стає довіра. Нежданно-негаданно наближаємося до усереднених характеристик країн третього світу з аномальною поляризацією доходів, неприродним злиттям влади і власності, приватизацією держави з боку великого капіталу, домінуванням монополізму чи не в усіх його формах.

Утім ми далекі від апокаліптичних висновків і прогнозів. Переконані, що українське суспільство може і повинне стати суспільством людського розвитку, ефективної зайнятості й реалізації можливостей — можливостей у формуванні людського капіталу, можливостей у виборі гідних робочих місць, можливостей мати гід-

ні умови праці, можливостей реалізувати себе як особистість. Мати названі вище можливості зможемо за умови іншої за пріоритетами та змістом економічної політики в державі. Основою такої політики має стати *соціально-трудова політика* з домінуванням інноваційної, ефективної зайнятості. Попри усі економічні негаразди економічно активна людина повинна мати і право, і реальну можливість вже нині бути самодостатньою, розвивати свої творчі здібності, повноцінно відпочивати, мати достатньо часу для дозвілля; бути щасливою не колись, а вже сьогодні. Життя людини має підпорядковуватись принципу «Працювати, щоби жити», а не навпаки — «Жити, щоби працювати».

Наголошуємо на тому, що лєвова частка соціально-трудової проблематики — зайнятість, трудові доходи, умови праці, якість життя тощо пов'язані з критичним дефіцитом нових конкурентоспроможних, високопродуктивних робочих місць і дефіцитом праці загалом. Брак належного попиту на висококваліфіковану робочу силу, декваліфікація тих, хто перебуває у стані маргінальної зайнятості, зростання бідності серед працюючих, занепад соціального діалогу та виробничої демократії унеможливають реалізацію принципів гідної праці в мірі, якої потребує українське суспільство.

Реалізація на практиці принципів гідної праці та забезпечення стійкої позитивної динаміки соціального розвитку значною мірою залежатиме від того, настільки узгодженими, гармонізованими будуть усі складові механізму господарювання (структурна, інвестиційна, податкова, цінова, регуляторна та інші складові економічної політики), наскільки односпрямовано вони будуть «працювати» на соціально-трудоий розвиток.

Принципово важливо також подолати інституціональну кризу (кризу формування та розвитку суспільних інститутів), яка є реальністю в Україні. Наступний етап реформ, що повинен мати соціально-трудоє спрямування, пов'язаний з тим, що нові, формально вже позначені інститути держави, суспільства й економіки мають наповнитися новими цінностями і динамізмом їх реалізації.

На завершення ще раз наголошуємо на архіважливості *зміни пріоритетів* економічної політики. Існує необхідність подолати примат грошово-фінансової політики та приділити першочергову увагу політиці соціально-трудої і, передусім, проблематиці ринку праці і доходів. Політика «дешевої робочої сили», диспропорції у рівнях і диференціації трудових доходів перетворилися, без перебільшення, чи не у основне гальмо на шляху стійкого розвитку. Звернімо увагу на те, що не пропозиція, а обмежений, неплатоспроможний попит є чи не основною проблемою української

економіки. Виробництво товарів і послуг втрачає сенс в умовах пригніченого попиту через розширення бідності, «вимивання» середнього класу, зростаючої асиметрії у рівнях і диференціації доходів. Саме соціально-трудова політика та успішна її реалізація без перебільшення має стати «локомотивом» досягнення відчутних результатів у царині соціально-економічного розвитку. Звернімо увагу на те, що в країнах, з яких ми намагаємося брати приклад, оцінка діяльності президента, уряду, інших органів виконавчої влади здійснюється, перш за все, за показниками, які характеризують стан соціально-трудої сфери: рівень зайнятості, створення нових робочих місць, скорочення неформальної зайнятості, зростання трудових доходів тощо.

Як зазначається в Доповіді про людський розвиток за 2016 рік «Людський розвиток для всіх і кожного», для охоплення людським розвитком всіх і кожного зростання повинно бути інклюзивним та спиратись на чотири стрижні: зростання, що забезпечує зайнятість; посилення фінансової інклюзії; інвестування в пріоритетні напрями людського розвитку; здійснення високоефективних різноспрямованих заходів втручання [1, с.11].

Переконані, що без нових підходів до формування економічної та соціальної політики, без усвідомлення, що за умов зьогодення економічна і соціальна сфери помінялися місцями, без усвідомлення потреби у новій структурі та ієрархії факторів розвитку, без нового розуміння достеменної ролі людини, її мотивів, пріоритетів, цінностей будь-яка політика приречена на невдачу. У кращому випадку суспільство отримає економічне зростання без розвитку, а в гіршому — деградацію як в економічному, так і в соціальному вимірі. Отож маємо визначитися: стаємо на шлях розвитку чи продовжуємо деградувати.

Література

1. Доклад о человеческом развитии 2016. Человеческое развитие для всех и каждого. Резюме [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016_RU_Overview_Web.pdf
2. Decent work. Report of the Director-General. International Labour Conference. 87th Session 1999. International Labour Office. Geneva. — 88 p.
3. Decent work: Some Strategic Challenges Ahead. Report of the Director-General. International Labour Conference. 97th Session. 2008. International Labour Office. Geneva. — 40 p.
4. Measuring decent work. Decent Work Country Profiles. — Electronic resource. — Access: <http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang-en/index.htm>